

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное  
учреждение гимназия «Интеллект»**

<p><b>«Согласовано»</b> Зам. Директора по УВР МБОУ гимназии «Интеллект» г. Ессентуки _____ Н.В.Безруких « ____ » _____ 2022г.</p>	<p><b>«Утверждаю»</b> Директор МБОУ гимназии «Интеллект» г. Ессентуки _____ Т.Н. Чеченкова « ____ » _____ 2022г.</p>
---	--

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2022/2023 учебный год**

**Беликовой Елены Васильевны  
учителя химии  
высшей категории**

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3-7
I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	8-14
1.1. Основные участники Программы и их функции.....	8.
1.2. Механизм управления Программой наставничества.....	8-10
1.3. Технология управления наставнической деятельностью.....	11-12
1.4. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов.....	12-14
1.5. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога.....	14
II. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	15-16
III. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	17-18
IV. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	19-20
4.1. Организация контроля и оценки.....	19
4.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации.....	20-21
V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА... ..	21-26
5.1. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого.....	26-30
VI. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	31-33

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ гимназии «Интеллект». Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ гимназию «Интеллект» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### **Цель и задачи программы наставничества**

## **Цель Программы:**

- разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель»,
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности,
- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня,
- создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## **Указанная цель предполагает решение ряда задач:**

- Содействие успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Ориентирование начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- Оказание психолого-педагогической помощи педагогам в ситуациях профессионального роста и профессионального выгорания.
- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

## **Предмет наставничества:**

- Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

- Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологически! климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

#### Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно - диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Субъекты: -наставники и - наставляемые</p>	<p>Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации</p>	<p>Технологии: - интерактивные технологии, -тренинговые технологии, -проектные технологии, -консультации, беседы, тренинги, семинары- практикумы, -информационные технологии</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного (эффективность системной планируемой деятельности), -научно- методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p>

#### Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **Планируемые результаты программы:**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### **Оцениваемые результаты Программы**

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

### **Сроки и этапы реализации Программы**

- I этап: Запуск программы (август 2022 года - сентябрь 2022 года).
- II этап: Практическая реализация программы ( октябрь 2022 года - июнь 2022 года).
- III этап: Завершение программы - июнь 2022 года.

## I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 1.1. Основные участники Программы и их функции

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. **Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### **Наставляемый:**

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### 1.2. Механизм управления программой наставничества

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

**Работа с внешней средой** - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения
- наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных

учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

**Работа с внутренней средой** - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы.
- Формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

**К условиям запуска Программы относится:**

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.
- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.
- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Требование к учителю-наставнику**

**Наставник (коуч)** — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### **Учитель-наставник обязан:**

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

#### **Требования к наставляемым:**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед заместителем директора по научной работе, наставником, руководителем методического объединения.

### 1.3. Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления - вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- ✓ Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- ✓ Диагностика - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- ✓ Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

#### **Анализ собранной информации**

Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- ✓ обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- ✓ участие педагогов в инновационной деятельности;
- ✓ участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- ✓ диссеминация педагогического опыта.

#### **Подготовка и принятие управленческого решения**

Располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

#### **Принципы реализации**

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- *принцип научности* - использование научно-обоснованных технологий;
- *принцип легитимности* - соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- *принцип гуманизации* - ориентация наставнической деятельности на развитие самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- *принцип компетентности* — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации; *принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;

- *принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; *принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- *принцип добровольности* — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- *принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

#### **1.4. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов**

Профессиональная деятельность является важнейшей сферой жизни каждого взрослого человека. Профессиональная адаптация - это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и профессиональная среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Профессиональная адаптация педагога выступает как часть социально-психологической адаптации личности.

Ученые, исследовавшие проблему социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-педагогов (Е.Н. Будрастых, С.Г. Вершиловский, Г.М. Голубенко, Э.Ф. Зеер, О.В. Назарова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, Е.Г. Черникова и др.), рассматривают ее как этап развития профессионала, характеризующийся освоением системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретением профессионального опыта и самостоятельным выполнением профессионального труда.

Как правило, молодой или начинающий педагог в первые годы работы в профессии сосредотачивает внимание на проблемах, связанных с методикой преподавания предмета, организацией учебной деятельности учеников, оцениванием, содержанием образовательных стандартов и пр. При этом не в полной мере осознается связь возникающих трудностей с личностными свойствами, отсутствием у молодого учителя целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», низким уровнем профессионального развития, мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. И если в первом случае действенную помощь и поддержку оказывают администрация школы, методист и наставник, то во втором - должен оказать школьный педагог - психолог.

#### **Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов**

Очевидно, что на этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение - создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого учителя.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения - педагогу-

психологу школы.

Психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого молодого учителя.

Адаптация молодого учителя в организации образования включает в себя:

- актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;
- анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого учителя, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;
- создание условий для наиболее полной реализации учителем его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя предполагает систему организационных, диагностических, консультативно-развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития.

Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое педагогом-психологом, должно предусматривать:

- содействие администрации в организации работы с молодым учителем, создании психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- участие в разработке и реализации программ адаптации, программ профессионального развития с учетом результатов диагностики личностно-профессиональных, психологических затруднений и образовательных потребностей молодого учителя;
- разработку программ психологического сопровождения профессионального развития молодого педагога;
- организацию взаимодействия педагога-психолога с наставником молодого учителя;
- оказание молодому учителю психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы, проведение индивидуальных консультаций;
- разработку и проведение личностно-рефлексивных практикумов, нацеленных на развитие самосознания, выявление перспектив самореализации личности молодого учителя;
- коррекцию нежелательных качеств и свойств, которые были осознаны молодым учителем в процессе рефлексии и т. п.

Системное психолого-педагогическое сопровождение рекомендуется строить поэтапно, а мероприятия по его осуществлению включать в годовое планирование педагога-психолога школы.

Этапы сопровождения:

1. Диагностический
2. Консультативно - развивающий

3. Деятельностный

4. Рефлексивный

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

### **1.5. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога**

Одной из технологий профессионального развития педагога служит индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее ИОМП) - это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения индивидуального образовательного маршрута являются:

- изменения, происходящие в образовании;
- запросы и потребности участников образовательного процесса.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

- диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- реализацию маршрута;
- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута

## **II. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.**

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

### **Составление планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- ✓ создание оптимальных условий для успешной работы;
- ✓ проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- ✓ оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- ✓ взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

### **Формы и методы работы с наставляемыми:**

- беседы; собеседования;

- тренинговые занятия;
- встречи с опытными учителями;
- открытые уроки,
- внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы,
- семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование;
- тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

### III. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в ОУ на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август - сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь - октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь - май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май - июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

**План реализации этапов включает:**

Этап	Сроки	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь- октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) ( <i>Приложение «Типовой план наставничества»</i> ), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС, разработка памяток наставнику и

Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающих	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических

## IV. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 4.1. Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы программы, в целом, возложены на заместителя директора по УВР. Контроль и оценка работы наставляемых, наставников возложены на руководителей МО.

Оценка реализации программы складывается из **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** осуществляется через: 1) диагностические исследования; 2) наблюдение за деятельностью специалиста; 3) посещение уроков; 4) ведение документации; 5) составленный наставляемым и наставником отчёт по определенной форме 1 раз в полугодие (Приложение 4).

**Итоговый контроль** проходит в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа наставляемых в процессе реализации ИОМП, а так же на основании результативности программы наставничества (Приложение 5).

**Отчет** о реализации программы проходит на заседании методического совета, посвящённом итогам работы учебного года, как один из рассматриваемых вопросов

### 4.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<b>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</b>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

## V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Ожидаемые результаты.** Результатом организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

В процессе сопровождения педагогической деятельности молодого учителя будут сформированы следующие компетенции:

<b>Компетентность</b>	<b>Содержание компетентности</b>
Предметно-методологическая	Знания в области преподаваемого предмета; владение компетентность. методиками преподавания предмета.
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по
Психологопедагогическая компетентность.	Умение использовать знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика в конструировании реального образовательного процесса.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Владение навыками использования здоровье-сберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе "учитель-ученик".
	Умение транслировать собственный положительный опыт

### Среди оцениваемых результатов:

- Адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Повышение личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации.

## Перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром- образцом (привлечь педагогов- психологов, руководителей МО)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь специалистов для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p>	Куратор Команда программы Педагог-психолог
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых</p>	Куратор

		знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагог-психолог

### **ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Август</b>		
	Изучение мотивации педагогической деятельности; устава учреждения, правил внутреннего распорядка, плана работы школы, локальных актов, должностной инструкции; программ, методических пособий; документов по ФГОС	Администрация гимназии
<b>Сентябрь</b>		
	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР

	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Зам по УВР
	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель- наставник
	Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
Октябрь		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель - наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель- наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Ноябрь		
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель - наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель - наставник
Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник
	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель - наставник
	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель - наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру.	Учитель -наставник
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	

Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» ( выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

### Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении
Диагностика профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов	Анкетирование наставляемого по профессиональным затруднениям	Сентябрь	Наставляемый, наставник	Выявление профессиональных затруднений	Диагностика	Выполнено/не выполнено
	Анкетирование наставляемого по профессиональным дефицитам	Сентябрь	Наставляемый, наставник	Выявление профессиональных дефицитов	Диагностика	Выполнено/не выполнено
Анализ и описание собственного опыта.	Составление презентации «Мой педагогический опыт»	Сентябрь	Наставляемый, наставник	Анализ педагогического опыта наставляемым и наставником	Собеседование по результатам презентации	Выполнено/не выполнено
Самообразование по изучению федерального законодательства о системе образования	Изучение федерального законодательства о системе образования	Сентябрь Октябрь	Наставляемый, наставник	Повышение уровня знаний в области федерального законодательства о системе образования	Собеседование по результатам изученного материала. Проверка материала подготовленного по ФГОС в соответствии с тарификацией	Выполнено/не выполнено

<p>Разработка и оформление рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.</p>	<p>Разработка рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.</p>	<p>Сентябрь Январь</p>	<p>Наставляемый, наставник</p>	<p>Разработанные рабочие программы по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ.</p>	<p>Проверка рабочих программ по предметам, учебным дисциплинам, МДК, ПМ и их анализ в соответствии с предъявляемыми требованиями</p>	<p>Выполнено/не выполнено</p>
<p>Овладение педагогическими методиками и технологиями.</p>	<p>Участие в информационно-методических и практических семинарах</p>	<p>В течение года</p>	<p>Наставляемый, наставник</p>	<p>Освоение педагогических методик и технологий</p>	<p>Использование освоенных технологий и методик в ходе проведения учебного занятия и внеучебной деятельности</p>	<p>Выполнено/не выполнено</p>

Профессиональные пробы стажёра.	Подготовка учебных занятий и внеклассных мероприятий с приглашением наставника	В течение года	Наставляемый, наставник	Проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий с приглашением наставника	Посещение учебных занятий и внеклассных мероприятий с последующим анализом	Выполнено/не выполнено
Курсы повышения квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	В течение года	Наставляемый, наставник	Повышение профессионального уровня наставляемого.	Проверка наличия документов о прохождении КПК. Наблюдение	Выполнено/не выполнено

					за использованием полученных знаний, умений и освоенных компетенций в ходе проведения учебных занятий	
Разработка и оформление методических продуктов	Разработка методических указаний для выполнения самостоятельной работы обучающимися	Октябрь Январь	Наставляемый, наставник	Разработанные методические указания для выполнения самостоятельной работы обучающимися	Проверка правильности составления МУ	Выполнено/не выполнено
	Разработка методических указаний к практическим занятиям	Октябрь Январь	Наставляемый, наставник	Разработанные методические указания к практическим занятиям	Проверка правильности составления МУ	Выполнено/не выполнено
	Разработка ФОС по преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК, ПМ.	Декабрь Май	Наставляемый, наставник	Разработанные ФОС по преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК, ПМ.	Проверка правильности составления ФОС	Выполнено/не выполнено

Подготовка конкурсных материалов	Подготовка материалов к научно-	В течение года	Наставляемый, наставник	Участие в научно-практических конференциях,	Проверка материалов подготовленных к	Выполнено/не выполнено
	практическим конференциям, профессиональным конкурсам различного уровня			профессиональных конкурсах различного уровня	научнопрактическим конференциям, профессиональным конкурсам различного уровня. Проверка документов подтверждающих участие.	
Публикации в педагогических изданиях.	Подготовка материалов к публикации в педагогических изданиях	В течение года	Наставляемый, наставник	Публикация материалов к публикации в педагогических изданиях	Проверка материалов подготовленных к публикации в педагогических изданиях. Проверка наличия сборника.	Выполнено/не выполнено

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Нормативно-правовые материалы

1. Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». — URL: <https://clck.ru/QWQX4>.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». — URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
3. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — URL: <https://goo.su/1yhG>.
5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — URL: <https://clck.ru/QWQbY>.
6. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». — URL: <https://projectobrazovanie.ru>.
7. Приказ Министерства образования и науки от 18.04.2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». — URL: <http://base.garant.ru/70399594>.
8. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». — URL: <https://clck.ru/QWQZt>.

## Методические материалы

1. Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода. — URL: <https://goo.su/1yHG> (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.— URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>
3. 05\_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
4. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 182—187.
5. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018. — Вып. 60. — Ч. 4. — С. 302—305
6. Нугуманова, Л.Н. Профессиональное развитие педагогов как стратегический ориентир деятельности учреждений дополнительного профессионального образования / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко // Инновации в образовании. — 2019. — № 7. — С. 63—73.
7. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // «Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся»: материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года) / под общей редакцией д-ра пед. наук Р. С. Сафина, д-ра пед. наук Е. А. Корчагина. — Казань: РИЦ «Школа», 2019. — С. 26—30.
8. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.Н. Модели современного педагога наставника в дополнительном профессиональном образовании / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Развитие профессиональных компетенций учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество, 2019. — С.38—43.

9. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно- метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
10. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://dck.ru/QXUJg> (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
11. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 17.09.2020) .
12. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество, 2019. — С. 305—308.
13. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. — Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — №4. — 2019. — URL: <http://irortsmi.ru/node/804> (дата обращения: 17.09.2020).
14. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. — Текст: электронный.. — Стратегии бизнеса. — № 6. — 2017. — URL: <https://clck.ru/FEDoN> (дата обращения: 17.09.2020).